



2021

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

ALBA SUD

*Centro independiente de investigación y comunicación
para el desarrollo*

Índice

1. Presentación	3
2. Introducción	3
3. Compromiso	4
4. Diagnóstico	4
4.1 Líneas de investigación y trabajos publicados	5
4.2 Organización interna	5
4.2.1 Junta Directiva	5
4.2.2 Equipo técnico	6
4.2.3 Colaboradores y colaboradoras	7
4.2.4 Evolución de la participación en Alba Sud	8
5. Plan de Igualdad	9
5.1 Acceso a la colaboración	9
5.2 Formación	9
5.3 Comisión Permanente de Igualdad	9

Este documento se ha elaborado de forma colectiva y consensuada entre distintos miembros del equipo de Alba Sud y aprobado por su Junta Directiva el 25 de febrero de 2021.

1. Presentación

Alba Sud es una asociación catalana especializada en investigación y comunicación para el desarrollo fundada en Barcelona en 2002, pero con presencia y personas que colaboran desde distintos países latinoamericanos (Nicaragua, El Salvador, Costa Rica, Brasil, República Dominicana, Argentina y México, en estos momentos).

Misión: contribuir a la mejora de las estrategias, herramientas e intervenciones a favor de un desarrollo equilibrado y justo, con la mirada puesta especialmente en el Sur Global, a través de la realización de estudios e investigaciones así como la producción y difusión de recursos educativos y comunicativos, y el fortalecimiento de capacidades por parte de organizaciones sociales, universidades y administraciones públicas con las que coincidamos en propósitos similares. En otras palabras, cuestionamos cómo funciona el turismo y la industria a la vez que apostamos generamos propuestas de cambio.

Visión: consolidarse como un *think tank* de referencia a escala internacional para organizaciones sociales, administraciones públicas, universidades en el terreno de la investigación y la comunicación para el desarrollo.

Objetivo: mejorar las estrategias de comunicación social y aprendizaje compartido en torno a procesos de cambio social en el terreno del desarrollo en torno a tres ámbitos estratégicos: el Turismo Responsable, el Trabajo Justo y los Bienes Comunes de la Tierra.

Valores: pensamiento crítico, trabajo colectivo, generosidad, honestidad, compañerismo, ética, transparencia, austeridad, equidad y no discriminación.

2. Introducción

En el artículo 45 de la **Ley Orgánica de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Por otro lado, des de la **Generalitat de Catalunya** se publica la **Ley 17/2017**, del 21 de julio, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres la cual queremos destacar su objetivo de establecer y regular los mecanismos y recursos para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no-discriminación por razones de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

Otro marco de referencia que queremos destacar es el de la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1984, documento de gran valor para definir las discriminaciones directas e indirectas que sufren las mujeres y contrarrestar los efectos. También sirve como guía para el desarrollo sostenible ya que uno de los **Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)** recogidos en la **Agenda 2030 de Naciones Unidas** se centra en “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

A causa del crecimiento que está experimentando Alba Sud durante los dos últimos años y nuestro compromiso con esta lucha hemos decidido elaborar una política de igualdad de género que plasme nuestra forma de trabajar y compromiso de mejora en este campo.

3. Compromiso

Uno de nuestros compromisos como entidad ha sido incluir la perspectiva de género en nuestras investigaciones sobre el sector turístico, desde un posicionamiento feminista y con perspectiva interseccional, que toma en cuenta de forma articulada género, clase y raza. Esto ha implicado que nuestro análisis abordara prioritariamente las desigualdades y discriminaciones por razones de género desde la perspectiva de las demandas de las mujeres en peores condiciones en la jerarquía social.

En 2015, publicamos conjuntamente con Icaria Editorial el libro [“Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de la precariedad laboral”](#), escrito por Ernest Cañada, coordinador de Alba Sud, en el marco de una campaña internacional por la dignificación del trabajo de las camareras de piso. Un año después, Alba Sud Editorial, publicaba un segundo libro del mismo autor llamado [“Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en los departamentos de pisos”](#), que ahondaba en las razones que explicaban uno de los ejes centrales de la lucha del colectivo de camareras de piso: el fin de las externalizaciones. Estas dos publicaciones, además de diversos artículos, trataban de explicar la precariedad laboral que sufren las camareras de pisos, y destacaban su esfuerzo para conseguir mejores condiciones laborales y terminar con la invisibilidad de su trabajo. Sirvieron también como recursos para la campaña impulsada por sindicatos y asociaciones de “kellys”. Recientemente, de forma conjunta entre Alba Sud e Icaria Editorial, hemos publicado otro libro sobre trabajos precarios feminizados en forma de conversaciones que otorgan el protagonismo a las mismas trabajadoras, [“Cuidadoras. Historias de trabajadoras del hogar, del servicio de atención domiciliaria y de residencias”](#).

En Alba Sud Editorial, desde 2018, también ha publicado **cuatro informes** sobre género y turismo, en los que se profundiza tanto en términos teóricos como técnicos cómo abordar las situaciones de desigualdad y discriminación por razones de género: [“Dimensiones de género en el trabajo turístico”](#) (2018) de Daniela Moreno y Ernest Cañada; [“Cómo elaborar un diagnóstico de género y turismo en un contexto rural”](#) (2018) de Daniela Moreno; [“Transformaciones en las relaciones de género en experiencias de turismo comunitario en Centroamérica”](#) (2019) de Ernest Cañada; [“Desigualdades de género en el mercado laboral turístico”](#) (2021) de Núria Abellan, Carla Izcara, Alejandra López y Marta Salvador. A parte de estas publicaciones más extensas, esta línea de análisis ha estado permanentemente presente con la publicación de distintos artículos en la web sobre esta temática específica.

Además, desde 2020 también se ha iniciado una línea de investigación sobre turismo y la comunidad [LGTBIQ+](#) que, de momento, ha dado lugar a una primera serie de artículos que abordan esta interacción.

Pero más allá del compromiso que asumimos a nivel teórico y divulgativo, desde nuestro ámbito de análisis e incidencia, nos regimos por los mismos valores en el funcionamiento de la entidad:

- Integramos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- No toleramos ningún tipo de discriminación ni hacemos ninguna distinción en el trato ya sea por raza, género, orientación sexual, religión, edad o capacidades.
- Defendemos los derechos humanos como principio básico de nuestra actuación.

A partir de la redacción de este documento también nos comprometemos a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

4. Diagnóstico de género

4.1 Líneas de investigación y trabajos publicados

Una vez analizado el trabajo de Alba Sud, se aprecia una clara apuesta por incluir la relación género-turismo en sus investigaciones. Hay una larga trayectoria de publicaciones que analizan y explican la precariedad laboral que sufren las trabajadoras del sector turístico y desde la asociación se las ha acompañado en la lucha y reclamación de derechos. Asimismo, Alba Sud tiene una relación estrecha con entidades como [Equality in Tourism](#) y diferentes asociaciones de “kellys”. En general, se detecta una sensibilidad intrínseca respecto esta temática, que es abordada de forma específica,

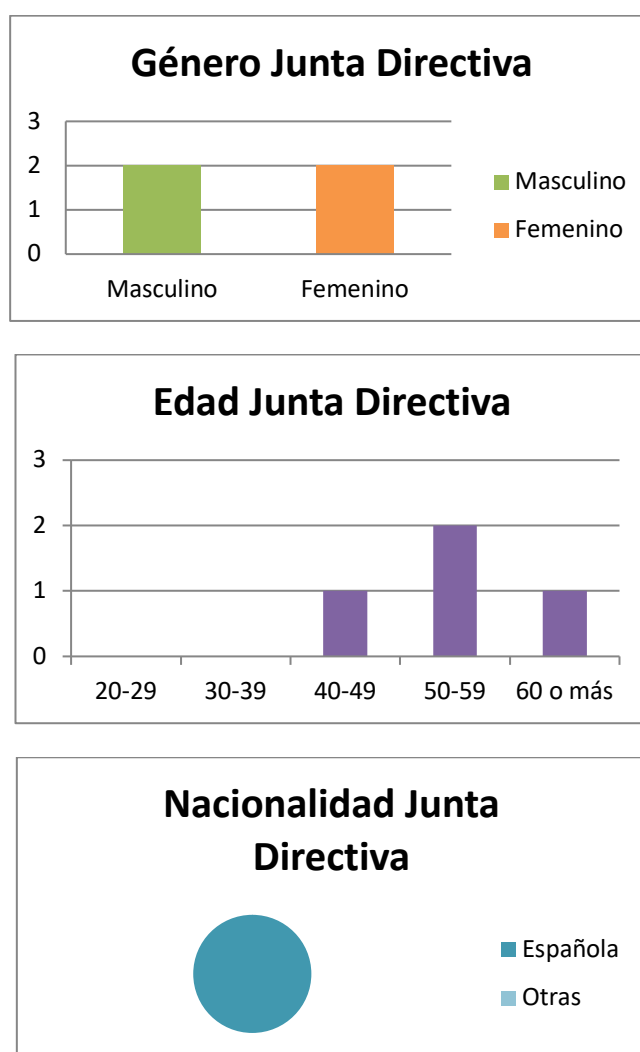
pero también de forma transversal en el conjunto de publicaciones, así como una apuesta más reciente por realizar estudios concretos sobre género y la comunidad LGTBIQ+.

4.2 Organización interna

A continuación, se adjuntan una serie de gráficos donde se identifica el género, edad y nacionalidad de la Junta Directiva, Equipo técnico y personas colaboradoras. Todos los datos fueron recopilados en febrero del 2021.

4.2.1 Junta Directiva

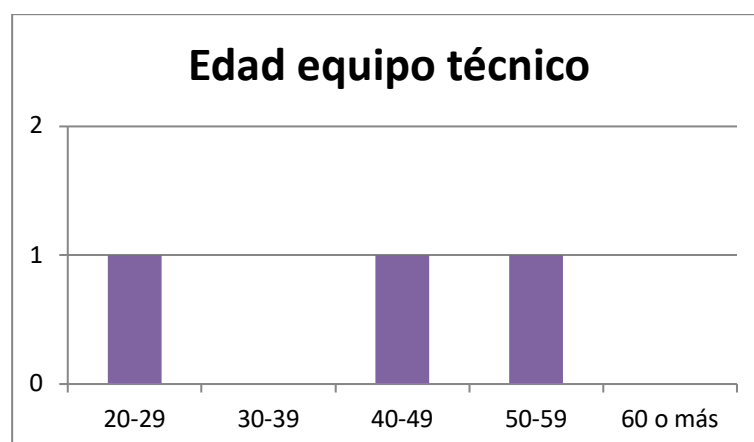
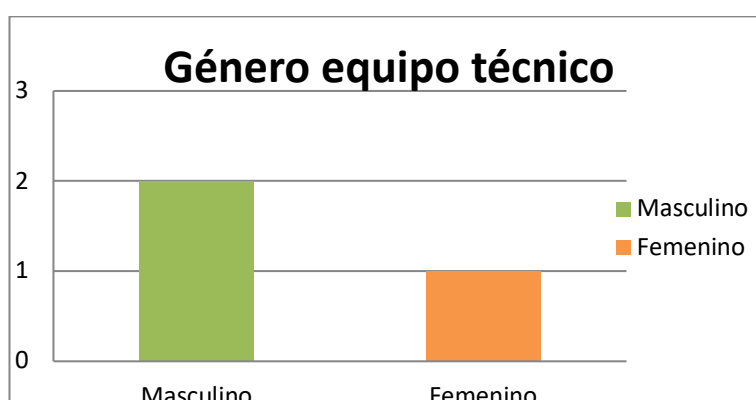
Como se aprecia a continuación, la Junta Directiva está compuesta por un 50% de hombres y un 50% de mujeres, con edades entre los 40 y 60 años o más y de nacionalidad española.



4.2.2 Equipo técnico

El equipo técnico actualmente está compuesto por tres personas, dos hombres (coordinación y administración) y una mujer (investigación y comunicación) que se sumó a principios de 2021. Esta apuesta por ampliar el equipo se ha hecho a partir de la inclusión de personas jóvenes como colaboradoras al equipo de Alba Sud. Así pues, el equipo técnico está formado por dos hombres y una mujer de tres grupos etarios distintos.

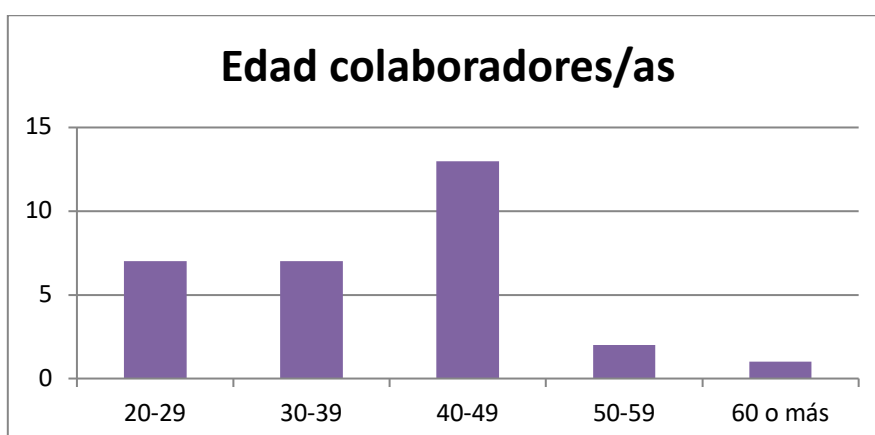
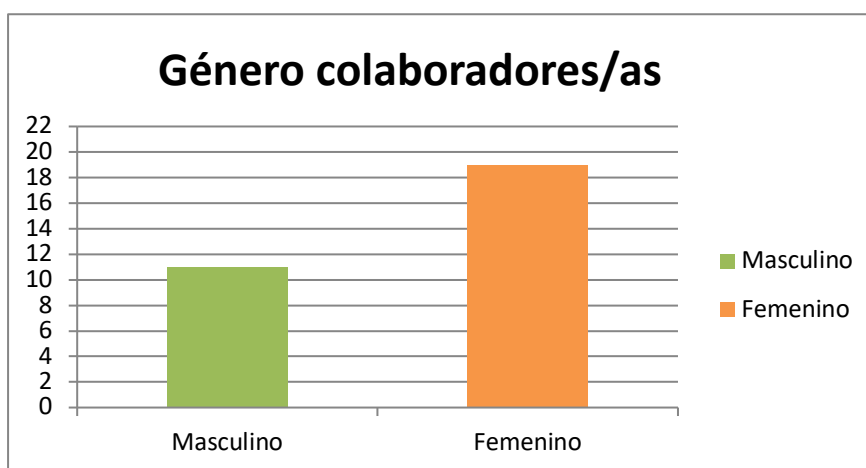
Entre 2008 y 2020 la persona responsable de la administración era una mujer, pero tuvo que dejar el trabajo por motivos de salud y actualmente sigue vinculada a la organización como colaboradora.

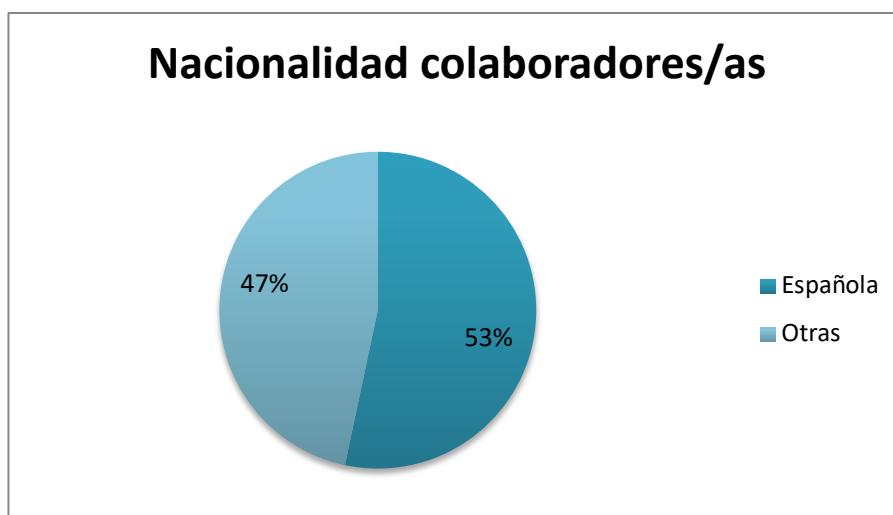


En términos de horas de dedicación, las tres personas del equipo tienen cargas horarias diferentes: técnico de coordinación a jornada completa (40 horas semanales), técnico de administración a jornada parcial (10 horas semanales) y técnica de investigación y comunicación a jornada parcial (20 horas semanales).

4.2.3 Colaboradores y Colaboradoras

El equipo de colaboración de Alba Sud está compuesto mayoritariamente por mujeres (63.3%). Respecto a la edad, se detecta un aumento de presencia de personas jóvenes de entre 20 y 39 años (un 23% en ambos casos), aunque el grupo de edad mayoritario se concentra entre los 40 y 49 años (42%). La mayoría del grupo es de nacionalidad española (53%) aunque hay una gran presencia de otras nacionalidades, la mayoría de ellas latinoamericanas.

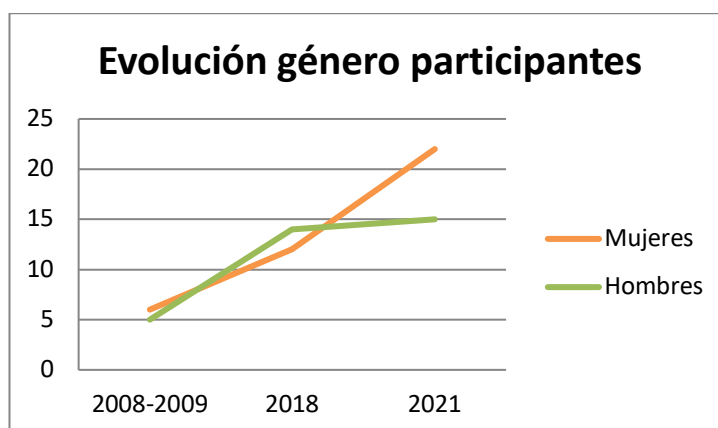


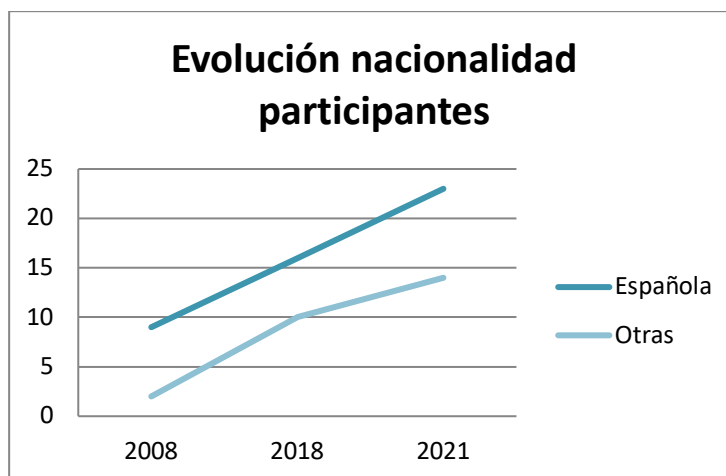
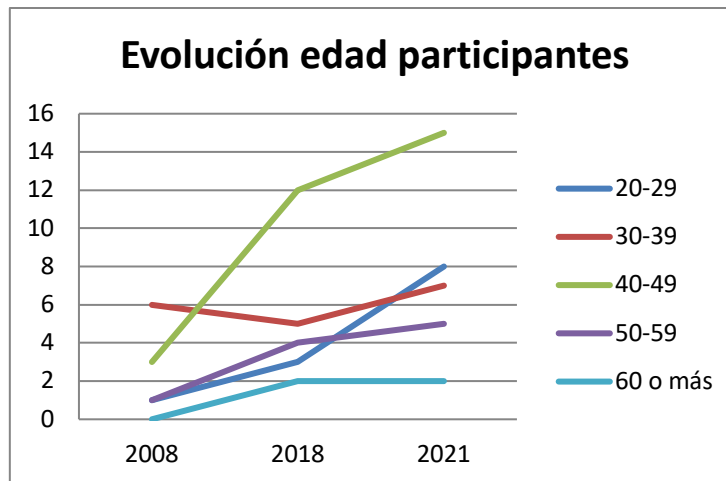


4.2.4 Evolución de la participación en Alba Sud

Alba Sud ha experimentado un incremento de participación desde 2018. El crecimiento de la organización ha sido gracias a la voluntad de incorporar al equipo de colaboradores y colaboradoras un grupo de jóvenes con interés por la investigación en turismo desde perspectivas críticas y con el fin de realizar un acompañamiento durante sus primeras publicaciones y ofrecerles un espacio de crecimiento e intercambio con otras personas del sector. Este grupo destaca por su alta participación femenina, temprana edad y variedad de nacionalidades.

En los gráficos que se presentan a continuación se tienen en cuenta todos los miembros de la junta directiva, equipo técnico y colaboradores pasados y actuales de la asociación.





5. Plan de igualdad

5.1 Acceso a la colaboración

- Seguir promocionando la participación y colaboración de jóvenes, así como de mujeres investigadoras.
- Definir, acordar y dar a conocer desde un principio el estatus de persona colaboradora en Alba Sud.
- Facilitar la política de género de la entidad e informar sobre la Comisión Permanente de Igualdad.

5.2 Formación

- Asegurar que la oferta formativa llegue a toda plantilla.
- Incluir en los programas de formación los intereses del equipo.
- Garantizar la continuidad de formación en materia de género, ya sea impartida por la misma asociación u otras entidades.

5.3 Comisión Permanente de Igualdad

Ante el crecimiento de la participación del número de personas en Alba Sud se ha decidido crear una **Comisión Permanente de Igualdad**. Sus objetivos en materia de **promoción de la igualdad de género** son:

- Impulsar acciones de información y sensibilización de la Junta Directiva, plantilla y personas colaboradoras.
- Apoyar la realización e implantación del Plan de Igualdad.
- Difundir el Plan de Igualdad entre Junta Directiva, plantilla y personas colaboradoras.
- Actualizar la página web para plasmar el trabajo de la asociación y valores.

El objetivo de la Comisión Permanente de Igualdad respecto a situaciones de **acoso por razones de género** que pudieran producirse entre personas vinculadas a la entidad, o como consecuencia del desempeño de actividades relacionadas con la misma, es brindar un espacio de confianza y de mediación. La **composición y funcionamiento** de la Comisión Permanente de Igualdad es el siguiente:

- Está formada por 3 personas, con mayoría de mujeres.
- Está integrada por la persona que ocupe la presidencia de la entidad y dos personas más no incluidas en ella.
- Las otras dos personas que forman la Comisión serán elegidas por consenso entre la Junta Directiva y el Equipo técnico.
- Su función consiste en elaborar recomendaciones dirigidas a la Junta Directiva y Equipo técnico.
- Su existencia será pública y conocida por toda persona que sea parte o colabore con la entidad, así como sus respectivos medios de contacto (teléfono, email).
- Ante posibles situaciones de discriminación o acoso por razones de género, cualquier persona puede acudir para su resolución ante la persona responsable de coordinación de la entidad. En caso de no obtener una respuesta satisfactoria, o estar ésta directamente involucrada como supuesto responsable de los hechos, puede acudir a alguna de las personas de la Comisión Permanente de Igualdad. En el caso que, por las razones que sea, se prefiera acudir directamente a una persona de la Comisión Permanente de Igualdad también puede hacerse.
- Ante cualquier consulta o denuncia, la Comisión Permanente de Igualdad, debe reunirse y hacer las averiguaciones pertinentes consultando a todas las partes implicadas y, en un plazo razonable, deberá emitir una recomendación a la Junta Directiva, que será en última instancia quien tome una decisión al respecto.

Para otro tipo de situaciones de malestar o conflicto, el canal habitual es en primera instancia la persona encargada de la coordinación de la entidad o quien ostente su presidencia. Si la respuesta de la persona de coordinación no resulta satisfactoria para la persona implicada, el caso pasará a la Junta Directiva a través de su presidencia. Y en el caso que se haya acudido a la presidencia directamente, de igual modo se abordará en la Junta Directiva.